



Principaux points de la loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires

Vous trouverez ci-joint la note complète de la FSU portant sur la loi déontologie des fonctionnaires (loi n° 2016-483 du 20 avril 2016) ainsi qu'un tableau comparatif portant sur la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 (Loi Le Pors, dont un certain nombre d'articles sont modifiés).

Cette loi était à l'étude depuis 2013 et a été plusieurs fois modifiée lors de son examen dans les différentes sessions parlementaires avant d'être définitivement adoptée. Différents points négatifs ont finalement été retirés.

La loi s'articule en plusieurs chapitres :

- ✓ La déontologie : prévention des conflits d'intérêts, cumuls d'activités, commission de déontologie ; référent-e déontologue ;
- ✓ La modernisation des droits et obligations des fonctionnaires : renforcement de la protection fonctionnelle élargie à la famille des fonctionnaires, mobilité et mutations, garanties disciplinaires ;
- ✓ L'exemplarité des employeurs publics : amélioration de la situation des agent-es contractuel-les (loi Sauvadet, rôle des CCP), amélioration du dialogue social dans la Fonction publique (listes aux élections professionnelles en proportion femme/homme du corps représenté, situation des déchargé-es syndicaux-ales) ;
- ✓ La possibilité de fractionnement du congé de paternité et d'accueil, la possibilité d'écourter le congé parental même sans motif grave.

Pour rentrer dans le détail :

Abandon de l'inscription du devoir de réserve

L'article 25 est consacré aux « valeurs » requises dans l'exercice des fonctions : dignité, impartialité, intégrité et probité, obligation de neutralité, respect du principe de laïcité.

Le devoir de réserve n'est pas inscrit dans la loi.

C'est le résultat d'une longue bataille. La FSU est intervenue contre cette inscription envisagée par le gouvernement dans l'avant-projet de loi. Le projet de loi ne l'a pas retenu, en revanche, les sénateurs l'avaient réintroduit. On en reste donc à la jurisprudence existante.

Règles de cumul d'activités.

Les modifications essentielles ont pour effet de revenir sur des dispositions introduites par la loi mobilité : fin de la possibilité de reprendre ou créer une entreprise pour un agent exerçant à temps complet y compris sous le régime d'auto-entrepreneur, du cumul de plusieurs emplois à temps non complet. Le temps partiel pour reprendre ou créer une entreprise n'est plus de droit mais soumis à autorisation.

La FSU n'a jamais été favorable au cumul d'activités sauf exception notoire.

Renforcement de la protection fonctionnelle des agents et de leurs familles.

Nouvelle rédaction de l'article 11 de la loi 83-634 ; la protection fonctionnelle peut désormais être accordée aux conjoint, partenaire d'un PACS, concubin, enfant ou ascendant direct du fonctionnaire.

C'est une avancée pour les collègues et leur famille.

Le Parlement n'a pas adopté les articles du projet harmonisant les sanctions disciplinaires.

Les dispositions en vigueur sont de fait maintenues : cela a pour effet de maintenir dans la seule Fonction publique territoriale la possibilité d'une exclusion temporaire des fonctions (ETF) d'une durée de un à trois jours sans conseil de discipline.

L'absence de généralisation de l'exclusion temporaire de 3 jours sans commission de discipline est due à la mobilisation de toutes les organisations syndicales. Le maintien à la territoriale n'est pas une bonne chose.

En revanche, **le principe de la prescription des faits** passibles de sanctions a été introduit. C'est un progrès malgré le délai et la fixation du point de départ à « *trois ans à compter du jour où l'administration a eu une connaissance effective de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits passibles de sanction* ». Cette prescription ne concerne pas la vérification des casiers judiciaires pour les actes à caractère pédo-pornographique.

Le principe de prescription des faits, s'il constitue une avancée, est rendu difficile par les clauses d'exécution.

Les listes pour les élections professionnelles sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes représenté-es au sein de l'instance concernée. Cette disposition sera applicable au prochain renouvellement général des instances, soit en 2018.

Pour le SNUipp-FSU, cette mesure, même si elle n'est pas simple à mettre en œuvre, est légitime. Il est nécessaire cependant de réfléchir à des mesures transitoires laissant un temps borné pour ne pas mettre en difficulté les organisations syndicales.

Déroulement de carrière des déchargé-es à titre syndical à temps complet ou à plus de 70 %, sur la base de l'avancement moyen constaté à la promotion d'échelon au sein d'un grade ou de l'ancienneté moyenne constatée pour l'avancement de grade (Il est inscrit de plein droit au tableau d'avancement).

Cette inscription dans la loi et l'abaissement à 70% éviteront toutes formes de pressions des supérieurs hiérarchiques sur les représentant-es syndicaux-ales. Ils permettront aux collègues dont la carrière est souvent ralentie d'avancer au rythme moyen et d'accéder ainsi au grade supérieur

Fractionnement possible du congé de paternité et d'accueil, allongement en cas de naissance multiple, bénéfice ouvert au conjoint fonctionnaire de la mère, au partenaire d'un PACS ou au concubin-e.

Congé parental : possibilité d'écourter le congé parental même sans motif grave.